



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Cultura organizacional y su incidencia en la productividad en las Fiscalías  
Especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar  
en Lima Norte

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Jannis Maynell Gonzales Melendez (ORCID: 0000-0001-8619-5811)

**ASESOR:**

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión ambiental y del territorio

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Charlie, Angélica, Micaela y Genova, que son mi fortaleza día a día, gracias por su paciencia y apoyo constante.

De igual manera, dedico este estudio al amor que mis padres me inculcaron, lo cual me fortalece y me permite esforzarme nunca abandonar mis metas.

### **Agradecimiento**

A Dios por dejarme despertar cada mañana, con las energías de seguir adelante en este largo camino, para lograr ser el ejemplo de quienes más me quieren.

Así mismo, un agradecimiento al Dr. Abner Chávez, así como a todos los docentes que he conocido en este camino, por compartir sus conocimientos de la manera adecuada y con paciencia, que me ha servido como guía para culminar la presente investigación.

## **Página del Jurado**

## **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Jannis Maynell Gonzales Melendez, identificado con DNI N° 40925689, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, con Código N° 70012570700; en pleno uso de mis facultades físicas y mentales, declaro que el trabajo académico titulado "Cultura organizacional y su incidencia en la productividad en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en Lima Norte", presentada, en (71) folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de enero de 2020



---

Br. Jannis Maynell Gonzales Melendez  
DNI 40952689

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
2.5. Validez de los instrumentos	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
3.1. Resultados descriptivos	22
3.2. Resultados inferenciales	26
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
VII. Referencias	34
Anexos	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 3: Validación de Instrumentos	49
Anexo 4: Base datos confiabilidad	64
Anexo 5: Base de datos de correlación	65

Anexo 6: Carta de Presentación	66
Anexo 7: Dado cuenta emitido por el Ministerio Público	67
Anexo 8: Acta de Aprobación de Originalidad	68
Anexo 9: Pantallazo de Turnitin	69
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	70
Anexo 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	71

## Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable: Cultura Organizacional	17
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable: Productividad laboral	17
Tabla 3.	Confiabilidad instrumentos Alfa de Cronbach	20
Tabla 4.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento	20
Tabla 5.	Distribución de la muestra según los niveles de Cultura organizacional	22
Tabla 6.	Distribución de la muestra por dimensiones de la cultura organizacional	23
Tabla 7.	Distribución de la muestra según los niveles de Productividad laboral	24
Tabla 8.	Distribución de la muestra por dimensiones de la productividad laboral	25
Tabla 9.	Determinación de ajuste de datos para el modelo de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	26
Tabla 10.	Pseudo coeficiente de determinación de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	26
Tabla 11.	Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	27
Tabla 12.	Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN	28
Tabla 13.	Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN	28
Tabla 14.	Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	29



## **Índice de figuras**

Figura 1.	Distribución de la muestra según los niveles de Cultura organizacional	22
Figura 2.	Niveles de la cultura organizacional por dimensiones	23
Figura 3.	Niveles de Productividad laboral	24
Figura 4.	Niveles de la productividad laboral por niveles	25

## **Resumen**

La presente investigación se planteó como objetivo determinar de qué manera la Cultura organizacional incide en la productividad en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en Lima Norte. La presente interrogante responde a la necesidad de reconocer la importancia de la cultura organizacional en la institución mencionada y de manera incide.

La investigación planteada cuenta con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población de muestreo estuvo conformada por 40 funcionarios y servidores de las Fiscalías de Violencia de Ministerio Público de Lima Norte; para la realización de la recopilación de datos fue utilizada la encuesta, que es el tipo de instrumento denominado cuestionario, dicho instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos con un resultado por unanimidad de aplicabilidad, su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual determino que nuestra variable de Cultura Organizacional conto con valor de 0,997 y la variable de Productividad arrojó como valor 0,963.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis, concluyeron que se acepta la hipótesis nula y se afirma que no existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las Fiscalías de Violencia; con lo cual se demostraría que no tiene un alcance significativo.

***Palabras clave:*** Cultura organizacional, productividad, Fiscalía de Violencia.

## **Abstract**

This research aimed to determine how the organizational culture affects productivity in the Prosecutors Specialized in violence against women and family group members in North Lima. The present question responds to the need to recognize the importance of organizational culture in the mentioned institution and in an important way.

The research proposed has a quantitative approach, of a basic descriptive type, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The sampling population was made up of 40 officials and servants of the Public Prosecutor's Office of Violence of the North Public Ministry; To carry out the data collection, the survey was used, which is the type of instrument called a questionnaire, said data collection instruments were validated through the judgment of experts with a result unanimously of applicability, its reliability was determined by the coefficient Cronbach's Alpha, which determined that our Organizational Culture variable had a value of 0.997 and the Productivity variable showed a value of 0.963.

The statistical results of the hypothesis test concluded that the null hypothesis is accepted and it is affirmed that there is no impact of the organizational culture on the productivity of the Violence Prosecutor's Offices; which would show that it has no significant scope.

**Keywords:** Organizational culture, productivity, Violence Prosecutor

## **I. Introducción**

Desde hace más de cuatro décadas, se viene observando la importancia de una cultura organizacional, reconociendo que, mediante las habilidades, experiencias y valores del grupo humano, se podrán plantear estrategias que permitan la identificación de este grupo humano con la empresa para la cual laboran; con la finalidad de alcanzar la mayor productividad, que también se verá reflejado en la satisfacción del grupo humano al realizar sus labores.

La corriente de la cultura organizacional existente en América Latina, aun es débil, pues si bien es conocida, aun su aplicación es incipiente, y el conocimiento que tenemos de los conceptos básicos de la cultura organizacional, existe una renuencia para la aplicación de esta por la idiosincrasia existente, reconociendo que no es fácil adaptarse a los cambios, pues ciertas entidades, ya sean estas públicas o privadas, se encuentran enmarcadas en ciertos parámetros, que debe ser ya desfasados, y debemos reconocer la importancia del trabajador en dichas instituciones, y tenemos que tener en claro que el trabajador tiene un gran poder, al manejar correctamente sus habilidades, actitudes y valores; que pueden permitir llevar hacia arriba a la entidad donde labora, dando lo mejor de sí; y para lograr el fin esencial deseado, que es la alta productibilidad.

A continuación, observado en nuestro país, no teníamos claro la importancia de la Cultura Organizacional, pero lo cual ha ido cambiando paulatinamente, en beneficio del ciudadano, pues estando el Estado encaminado a la modernización; es de conocimiento que toda entidad ya sea pública o privada cuente con una Cultura Organizacional, sin embargo, no siempre se lleva a cabo la aplicación adecuada, entonces con la finalidad de lograr la satisfacción al ciudadano, las entidades públicas han ido reforzando las estrategias de una correcta Cultura Organizacional, conociendo la visión y misión de la entidad y romper los paradigmas burocráticos; que no permitían el crecimiento de la entidad.

Del mismo modo, en la presente desarrollaremos que es la cultura organizacional, si se está llevando a cabo una debida implementación, si se tiene el conocimiento o interés en una correcta implementación; y si no fuera así, porque no se realiza una correcta implementación y sus motivos; de igual forma, cabe precisar que la base de la cultura organizacional, como dice su nombre está integrada por la cultura, la cual es un conjunto de creencias, habilidades y costumbres.

Observando del título de la presente, se observa que se abordara el clima organizacional de las Fiscalías Provinciales Corporativa Especializada en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar del Ministerio Público, que en adelante serán conocidas como las FPCEVCMYLIGF, para lo cual debemos enfocarnos en la integración del Ministerio Público, si bien es cierto, es de suma importancia contar con el conocimiento del derecho, el cual debe estar acompañado de todas las particularidades que engloban la cultura organizacional llevada de la mano del liderazgo organizacional, a fin de brindar un buen servicio interno, es decir reconocer la importancia del talento humano que conforma el Ministerio Público, con la finalidad de que este potencial humano pueda comunicar y transmitir de manera asertiva un buen servicio al ciudadano.

Como es sabido, nos encontramos en un Estado en vías de la modernización, es válido recalcar la **realidad problemática** que atañe al Ministerio Público respecto a la cultura organizacional y si incidencia su productividad de las Fiscalías de Violencia, por lo cual cabe resaltar la importancia del potencial humano en sus entidades, siendo este identificado como el grupo de persona de brindan el primer acercamiento de las instituciones públicas con la ciudadanía; y teniendo en cuenta que el potencial humano es el cimiento de toda organización, en la presente analizaremos el divorcio que existe entre la Cultura Organizacional y el Ministerio Público, y de qué manera se ve afectada su productividad, pues ser el Ministerio Público una unidad burocrática, lo que quiere decir que se encuentra inmersa en cierto paradigmas administrativos, lo cual no debe alejarlo de las tendencias modernas, en este caso, siendo el Ministerio Público teniendo como objetivo primordial ser el defensor de la legalidad, y hacer que el ciudadano que se vea identificado de alguna manera con la existencia de la legalidad respaldado en las doctrinas del derecho, lo cual se lograra implementando las conductas bases de la Cultura Organizacional, como la respuesta de los problemas internos que puedan existir en la institución, y lograr una proyección positiva hacia la ciudadanía, llevándose a cabo siempre cuando se reconozca la importancia de servidores públicos para la entidad, y exista un verdadero compromiso de parte del potencial humano, el cual se lograra brindándole bienestar, seguridad, confianza y buen trato, lo cual se verá reflejado en los sentimiento positivos que brinda la satisfacción una labor bien desarrollada.

Para poder desarrollar un mejor entendimiento, podemos encontrar la existencia de estudios realizados en el **contexto nacional**, como el estudio desarrollado por Martínez

(2017) el estudio denominado La Cultura Organizacional en El Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi, Lima 2017, en el cual de buscaba conocer si realmente la cultura organizacional es la conjunción de dogmas, rutinas, costumbres y valores, de todo el potencial humano involucrado en el proyecto.

En este estudio los resultados fueron recolectados mediante las encuestas, las cuales permitieron conocer el nivel organizacional del potencial humano que laboraba en el proyecto planteado. Desprendiéndose que de la data obtenida, la apreciación de la cultura organizacional en el PEPENAR, que la población de muestreo contaba con 34.6% identificada con un nivel bajo y con el nivel moderado y por último, que existía un resultado del 30.8% respecto al nivel bueno; asimismo el de Bardales y Guevara (2015) en el cual se demuestra la relación existente entre la Gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor– INDECOPI 2014, desarrollando como eje principal demostrar la dependencia entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional de los trabajadores el área mencionada, siendo la población de 161 colaboradores; empleándose en la variable: Gestión del Conocimiento y el Cultura Organizacional; y el mencionado estudio se llevó a cabo aplicando el método hipotético deductivo.

Para dicho estudio se implementó el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, reuniendo la data en un lapso de tiempo parametrado, en el cual se recabo mediante el instrumento de encuesta de la primera variable, integrado por 16 preguntas en la escala de Likert; y la encuesta sobre la variable dependiente, que estuvo compuesto 39 preguntas que fueron realizada en la misma escala, que permitieron recabar información referente a la Gestión de Conocimiento y la Cultura Organizacional, mediante la evaluación de sus diversas dimensiones, desprendiéndose los resultados, reflejados de una manera gráfica y literalmente, dicho estudio demuestra la significancia de la gestión de conocimiento de los colaboradores del área de protección al consumidor y la cultura organizacional; encontrándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.708, lo que representó una alta relación entre las variables.

Además de Mejía (2018) en su estudio denominado La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018, define la importancia de la cultura organizacional y el desempeño del recurso humano en la

municipalidad mencionada, utilizando para dicho estudio el método descriptivo, con un diseño correlacional y de tipo cuantitativa. La población fue de 254 servidores municipales; y la obtención de la data fue realizada mediante cuestionarios como instrumentos, los cuales fueron obtenidos mediante la prueba de Alfa de Cronbach, el cual arrojó una confiabilidad fuerte de 0,940 para la primera variable y se obtuvo 0,840 para la segunda variable. Del mismo estudio, se observó que los resultados concluyeron que le 57.09% de los servidores municipales aprecian una cultura organizacional regular, siendo que le 24.41% lo aprecia de manera buena y finalizando que le 18.50% del muestro la aprecia de una marea mala; y si hablamos del desempeño laboral, un 62,60% de la población de muestro demuestra un desempeño laboral nivel medio, 22,83%; y un nivel alto de 14.5%. Concluyendo como una realidad que la existencia de la cultura organizacional y su desempeño laboral en la entidad mencionada; según la correlación de Spearman de 0.702, señalando la existencia de un resultado de manera positivo de manera considerable, con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.05. Aceptándose la hipótesis general.

Aunado a la tesis de Encalada (2016), llamado Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016, el cual planteo como eje de su investigación, demostrar la relación existente entre las variables planteadas, basándose en el muestreo de los trabajadores del SNHNASS. Planteándose como hipótesis general si existía una relación entre sus variables planteadas en su título. Utilizándose como método, es el hipotético – deductivo, de tipo básica y diseño no experimental correlacional y transversal, desde una vista cuantitativa. El muestreo se llevó a cabo con la con todos los trabajadores del SSNN, sin realizar distinción del sexo, utilizando como instrumento para recabar los datos necesarios el cuestionario compuesto por 32 preguntas. Utilizando el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 22 para el análisis; utilizándose la prueba estadística de Spearman para plantear la hipótesis, obteniendo un resultado al 95% de confianza, demostrándose una significancia entre las variables planteadas. ( $\text{sig.}=0.000$ ).

Por último, la tesis desarrollada por Borda (2015) Gestión del conocimiento y productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014, desarrollando como meta : es el de señalar si existe una relación entre las variables planteadas; para lograr la respuesta a la interrogante; se desarrolló mediante la investigación de tipo básico, estableciéndose un

diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, teniendo como población a 60 colaboradores. Validándose de manera previa los instrumentos afianzando su validez y la confiabilidad, aplicando el coeficiente alfa de Cronbach, así como la técnica de opinión de expertos y; utilizándose la encuesta para la obtención de la data, utilizando dos cuestionarios graduados en la escala de Likert. Determinando que; existe relación significativa entre sus variables, lo que fue demostrado con la prueba de Spearman (sig. bilateral =  $.002 < .01$ ;  $Rho = .384^{**}$ ).

Para poder comprender el presente estudio es conceptualizar de manera clara que es la Cultura Organizacional; al tratar de definirla nos damos cuenta que existen una gran variedad de conceptos, pero todos básicamente señalan que es un ente abstracto, que ésta compuesto por el conjunto de percepciones, actitudes, valores e interacciones dentro de un grupo de personas dentro de las organizaciones, que permitiría el buen desarrollo estrategias para el buen desempeño de la empresa o entidad pública a la cual pertenece este grupo de personas; lo cual se ve reforzado por según lo referido Robbins y Coulter (2005); señalando que es un conjunto de ideas que es compartida por el grupo humano que conforma una organización; que tendría como finalidad determinar el comportamiento de los integrantes de ese grupo y como se refleja con la gente de afuera (p. 52); aunado a lo señalado por Chiavenato (2009) en el cual refuerza la idea de que: La cultura organizacional es un ente abstracto, solo se puede apreciar sus efectos y consecuencias. Señalado de dicha manera se podría plantear la analogía con un iceberg; es decir en la parte superior, sobre el agua se encuentran el exterior y características triviales de una organización, los cuales devienen de la cultura de los integrantes de la organización, dichos integrantes cuentan una programación colectiva de que la sociedad se basa en valores, creencias y medios de comportamiento comunes (p. 123)

Desde el siglo pasado se observa una nueva corriente llamada Cultura Organizacional, que según lo expuesto por Sánchez (2006) refiere que fue inicialmente estudiada desde el punto filosófico y antropológico, enfocado desde el ámbito de la sociología industrial (p. 381) que tiene como finalidad el bien común; la mayor productividad de una organización, basándose en las creencias, comportamiento y valores de los colaboradores. Lo cual se ve reforzado por el concepto señalado por Shein, reseñado por Stoner, Freeman y Gilbert (1996); señalando que la cultura es un patrón de comportamientos básicos aprendidos por un colectivo que se adapta para resolver los



problemas, adaptándose al exterior con la finalidad de integrarse en su interior, cuyo desarrollo ha sido desarrollado de manera valida, lo cual lo hace aplicable a nuevos miembros; para poder encontrar la manera indicada para resolver nuevos problemas.

Por lo cual se observa claramente, que todos los elementos que integran la cultura, lo poseemos todas las personas en general, por lo cual dicha cultura será llevada consigo a cualquier ámbito donde nos tengamos que desarrollar, y este elemento es el que nos permitir aceptar e implementar la Cultura Organizacional, en el lugar donde laborem.

Y siendo que los trabajadores de una entidad son responsables de promover la Cultura Organizacional, dichas entidades deben contar con ciertas características según lo señalado por Chiavenato (2009); como la constante en los comportamientos desarrollados, en la aplicación de normas, en valores, filosofía y clima organizacional (p. 126); asimismo según la Enciclopedia Financiera podemos conocer algunas de sus manifestaciones: la manera en que se las organizaciones desarrollan sus actividades, como a la comunidad en general, que está conformada, y por ellos mismos y los clientes; y en el nivel que se le permita desarrollarse con independencia para la toma las decisiones adecuadas a favor de la organización, planteando nuevas ideas, respetando la jerarquía mediante el flujo de poder y la fuerza de compromiso de los colaboradores de una organización para el logro de los fines trazados.

Asimismo, si analizamos **antecedente internacionales** se observan los estudios realizados como lo sostiene Rodríguez (2015), en su trabajo titulado Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social, en el cual se desarrolla mediante metodología mixta que deviene de la investigación – acción participativa, de Ander – Egg, en el cual se basa en la búsqueda y el discernimiento colectivo de la realidad, con métodos cualitativos y cuantitativos, con la contribución del colectivo implicado en el muestreo, concluyendo que de acuerdo a las políticas estatales implementadas en los últimos años en la legislación respecto a los recursos humanos y remuneraciones ha sido percibidos de manera positiva por el potencial humano, sin embargo aún queda pendiente el fortalecimiento de la gestión organizacional de procesos así como la ejecución de un procedimiento a favor de los servidores públicos a forma de retribución de la perfección en el desarrollo laboral, que estén relacionadas con el crecimiento profesional; además si bien es cierto, se lleva a cabo un trabajo en equipo que

muchas veces, no existe una estabilidad laboral que conlleve a que estos trabajos en equipo se lleven de manera constante, pero por último, recalca que el personal muestra disposición a implementar las mejoras necesarias.

Aunado a lo sostenido por Romero y Sánchez (2017), en su estudio sobre Cultura Organizacional en el Hospital Universitario Nacional De Colombia, en el cual se emplea métodos de investigación documental retrospectiva en los cuales no se realizó intervención o modificación intencionadas de las variables biológicas, fisiológicas, sociológicas o sociales de la comunidad involucrada, concluyendo que la Cultura Organizacional no es un proceso rápido, que necesita constancia para lograrlo; y si se logra gestionar la Cultura Organizacional, es prometedor el crecimiento de cualquier organización, siempre y cuando sean considerados las habilidades y valores de los integrantes de la entidad.

También el estudio de Fuentes (2016). Sobre la satisfacción laboral y su influencia en la productividad realizado en el área de RRHH del Organismo Judicial en la Quetzaltenango (Guatemala). Lo que se quiso demostrar cual es la incidencia entre sus variables planteadas, conociendo los objetivos específicos, para determinar la satisfacción, y conocer cuál es la importancia de que el potencial humano se sienta realizado en el ambiente laboral y los efectos sobre la productividad, concluyendo no es nula la influencia entre las variables planteadas, realizando diversas recomendaciones como la evaluación periódica del personal para la creación de una data estadística de la satisfacción laboral, proponiendo la aplicación de una comunicación asertiva como maniobra con la finalidad de lograr una mejora en la satisfacción del potencial humano, mediante la implementación de talleres.

De lo anterior se desprende que, la Cultura Organizacional comprende que somos una sociedad cambiante, es decir, las habilidades, los conocimientos adquiridos van cambiando, por lo cual debemos estar siempre a la vanguardia, pero sin cambiar la esencia del grupo de personas, y debemos seguir esos parámetros, para adquirir la Cultura Organizacional, que tenga como propósito de ir de la mano con la entidad que se labora, y poder ser productivos; por lo que desarrollado en el presente ensayo, enfocándonos en el objetivo de las entidades estatales, que es el bien común; asimismo como menciono al comienzo, analizaremos la Cultura Organizacional en el Ministerio Público, para lo cual señalaremos quien es esta entidad según el D.L. N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público

(2008): siendo una entidad independiente del Estado, debiendo cumplir ciertas funciones, como la defensa de los derechos de la comunidad civil así como los de interés públicos, toma la representación de la comunidad social en juicio, debiendo custodiar por la seguridad dentro de los parámetros de la ley, además de la autonomía de los órganos jurisdiccionales y la correcta gestión en la justicia que se encuentren señaladas en la Constitución Política del Perú, como en el ordenamiento jurídico del Estado.

De dicha normativa, se desprende que el objetivo del Ministerio Público es vigilar por la correcta administración de justicia para todos los ciudadanos sin distinción alguna, asimismo entendemos que el Ministerio Público, es un ente abstracto, conformado por un conjunto de personas, que deben contar, con conocimiento del derecho acompañado de una Cultura Organizacional, ya que es esencial que los funcionarios públicos, den a conocer las expectativas que tienen, con la finalidad de poder ejercer las estrategias para lograr la visión del Ministerio Público, desarrollando una comunicación asertiva para lograr un involucramiento positivo, de manera tal que se pueda lograr una eficaz administración de justicia.

Es de importancia mencionar que el Ministerio Público, que por ser una entidad del Estado, es un ente burocrático, cual cuenta con ciertas características señaladas por Weber, lo cual es refrendado por Chiavenato (2009), siendo estas las siguientes: División del trabajo, la existencias de jerarquías, aunada a reglas y reglamentos, además de la formalización de las comunicaciones, la competencia y procedimientos técnicos (p. 68); observándose que las características mencionadas no llegan a alinearse con las características del Cultura Organizacional, ya que la primera cuenta con el paradigma de la rigidez, solo contando con la comunicación escrita sin interacción personal entre los servidores públicos, además de trabajar de manera técnica solo buscando la mayor productividad sin importar como se llegue a lograr la misma, lo que difiere con la Cultura Organizacional, que básicamente se tiene que realizar la búsqueda de un orden para conseguir la mayor productividad basándose en las habilidades y destrezas aunada a los valores y experiencias que pueda aportar todos los trabajadores de la entidad.

En las siguientes líneas, conoceremos respecto al marco teórico de la Cultura Organizacional, según lo reseñado por Deninson (2000), refiero que la variable mencionada, se basa en los rasgos culturales, aunado al comportamiento y las tácticas organizacionales

en los cuales existe la unión con las creencias del entorno de la organización, Robbins y Coulter (2010) indican que es la agrupación de principios, costumbres, valores, formas y tradiciones de realizar o desarrollar las cosas que impactan en la manera en que proceden el personal que labora en una empresa. Por otro lado, Delgado (2009) indicó que es la estructuración y conformación de un comportamiento conocido o asimilado, cuyos componentes son difundidos y repartidos por el personal de una organización. Asimismo, Aguirre (2004) sostuvo que es una suma de elementos significativos que se relacionan en la actividad diaria del personal, el cual será difundido por el personal de la empresa al pretender el aseguramiento de la misión que da importancia a la existencia de la organización. La cultura organizacional fue determinada por Davis y Newstrom (2003) como un generador imaginario e intangible de fuerza que logra alcanzar el desarrollo de las políticas, la organización y los programas de la organización de manera global; los cuales se resumen en cuatro dimensiones principales, las cuales son el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión, que pasaremos a desarrollar con más detalle; **dimensión 1: Involucramiento.-** en esta dimensión se refiere al colectivo conforman las organizaciones, que estos se deben encontrar completamente comprometidos con las labores encomendada en la entidad con el fin de desarrollar los objetivos de la organización, para que esta última plantee la importancia debida a todo el potencial humano, permitiendo la creación de equipos con capacidades iguales o parecidas en diversos niveles, para que el potencial humano sea tomado en cuenta en las decisiones en frente a sus labores y cuanto influye o afecta en los objetivos de la organización, Wieland (2015) afirmó que el involucramiento, tiene como eje central el sentido de pertenencia y el compromiso, la proactividad de los colaboradores en las decisiones adoptadas y el encaminamiento de los equipos de trabajo, señalando también que las organizaciones eficientes, están a la vanguardia capacitando a sus integrantes para el mejor desarrollo de sus capacidades; **dimensión 2: Consistencia.** – la dimensión mencionada es fuente de estabilidad que deviene en la integración del equipo de trabajo, lo que se refleja en una visión compartida por todo el potencial humano que conforman la organización. Wieland (2015) planteo que la consistencia tiene como eje se basa en la sistematización y procesamiento organizacionales que tienen como meta la alineación y eficiencia de la organización, lo que se observa en los acuerdos y principios sobre los cuales se deberá de trabajar de manera correcta en la organización; **dimensión 3: Adaptabilidad.-** aquí nos referimos que de acuerdo a los nuevos enfoque planteados por la organización, podemos lograr beneficios, siempre y cuando las organizaciones estén prestas para el

cambio, es decir que exista una integración interna, que inicialmente suelen ser difícil de aceptar, pero que deben ser aceptadas necesariamente para lograr los objetivos planteados; Wieland (2015) refirió que la adaptabilidad está centrada en la capacidad que tienen las organizaciones respecto a los factores externos, para no ser afectados de manera negativa, para poder adaptarse al cambio, comprendiendo las necesidades que surgen por ser una sociedad cambiante, que incluye las necesidades de los clientes, y estos cambios deben servir de experiencia para nuevas adversidades (p.11); las organizaciones que logran adaptarse al cambio, siempre son capaces de asumir riesgos, sin dejar de lado el logro de sus objetivos, y estos servirán con instrumento para medir la adaptabilidad del potencial humano en la organización y; **dimensión 4: Misión.-** esta última dimensión, es considerada como el elemento más importantes dentro de toda institución u organización, pues muestra a donde se debe dirigir la organización para lograr la excelencia, pues con esta dimensión se tiene en claro los objetivos a seguir y lograr, basándonos en una visión clara y precisa. Asimismo, se debe contar con liderazgo de los directivos o jefes de la organización, para la formación de una base sólida respecto a la cultura organizacional correcta. Wieland (2015) describió que la misión de una organización se centra en la finalidad de conseguir los objetivos a futuro de la organización, en la búsqueda de la eficiencia, identificando a donde se dirige la organización.

En cuanto a la variable **productividad**, se puede determinar que se manifiesta en el lapso de crecimiento y/o desarrollo económico de una organización, pudiendo hablar desde un negocio familiar hasta la economía del país. Referenciando a Krugman (1994), la productividad no es una totalidad, pero si es de gran importancia a largo plazo. La habilidad de una organización para la mejora de su ritmo de desarrollo, depende de la capacidad o habilidad de aumentar la productividad de sus integrantes, en este caso de sus trabajadores.

El crecimiento económico de una organización, está basada en la cantidad de componentes que influyen en la productividad y por la eficiencia del uso adecuado de estos. A corto plazo, la oferta existente de los factores, estará limitada por el costo que involucra, mientras que a largo plazo se pueden realizar los cambios necesarios para el aumento de la productividad. Asimismo, si se continua con los comparativos, a corto plazo es posible analizar la importancia en la cantidad de los colaboradores de una organización y multiplicarlas por las horas trabajadas dependiendo de los ciclos a desarrollar en la organización; sin embargo, a largo plazo existen ciertas carencias que podrían ser de tipo

biológico y/o demográfico debido al crecimiento constante de la oferta laboral. Céspedes et al (2016).

Y para ser concretos, en la definición Céspedes et al (2016) al referirse a la productividad, señala que mide la eficiencia en el desarrollo del proceso productivo, señalando que la productividad se entiende como la cantidad arrojada por producto, denominada productividad laboral, destacando que el potencial humano con mayor productividad debe producir mayores cantidades de un producto; y si se tiene una economía más compleja y se tiene mayores factores de producción, pudiendo ser estas el capital y el trabajo, se utilizara indicadores más complejos denominado productividad total de factores (PTF), concepto que refiere que la eficiencia que tienen esos dos factores de la producción de BB y SS de manera mixta.

Koontz y Weihrich (2004), señalaron que la productividad, esta basada en la interrelación de insumos y productos en un lapso determinado resaltando la calidad; además de definirla con la vinculación existente entre calidad y BB y SS que fueron producidos y la suma de recursos que fueron utilizados para la elaboración, por lo antes mencionado, la productividad es un indicador usado para calcular el rendimiento tanto de la infraestructura y maquinaria como de los colaboradores.

Para los empleados de una organización, la productividad también puede ser llamada rendimiento, por se tiene como ideal, que si algo es productivo en un lapso determinado se puede obtener la cantidad máxima de productos.

La productividad laboral es un objetivo y un indicador, se denomina como el perfeccionamiento continuo, la unión de la eficiencia del recurso humano de una organización. Dicha productividad debe contar con un estándar de medición, puesto este instrumento permitirá dirigir todos los recursos en las inversiones debidas al capital humano, el cual generara ganancias a tasas significativas en el menor lapso de tiempo; y las demás áreas podrán reconocer la importancia del equipo de trabajo, para poder ser apreciado en todos los ámbitos de la organización. (Delgado, 2010). La productividad es el resultado del buen manejo y utilización de los recursos o insumos en relación directa a los BB y SS generados.

Quesada y Villa (2007) sostiene que la productividad laboral es importante por en el ámbito empresarial las organizaciones que tengan un mayor nivel de productividad respecto al promedio del sector, dicho en otras palabras, las organizaciones que obtengan márgenes positivos y elevados de utilidad y si la productividad se incrementa en niveles superiores a la competencia, la utilidad deberá incrementarse aún más. Mientras las organizaciones que presentan utilidades por debajo de la tasa media de productividad, presentan el riesgo de sostenerse en el mercado. Para que la productividad cumpla con su propósito se debe conocer que factores son adecuados o no, como lo menciona Tue (2016) estos factores se dividen en internos que son aquellos que la organización tiene el control y precisan exclusivamente de ella, generalmente está relacionada con los problemas que existen en el valor de venta, equipos, materiales, insumos y otros; mientras que los factores externos son aquellos que la organización no tiene control, entre ellos se tienen a las políticas de estado, el clima, los fenómenos naturales, la situación financiera, la demanda y oferta y otros.

Es normal que las empresas tengan dentro de sus objetivos lograr la satisfacción de las necesidades de sus clientes, para ello el factor humano es totalmente importante por su influencia en la participación de la productividad con ello hace posible que la organización logre sus metas. De acuerdo con Carro y Gonzáles (2012) la productividad cuenta con factores elementales para su cálculo como son el vínculo entre los productos o servicios realizados y los recursos que demandaron. Sin embargo, se tienen factores que permiten alcanzar el mejoramiento de la productividad, asimismo existen recursos que son empleados y que impactan en el personal como son el trato de los superiores y compañeros y al entorno laboral, lo que influiría en la optimización o detrimento de la producción del personal.

Así mismo podemos observar las dimensiones de la variable Productividad Laboral, lo señalado según Flores (2012), propone las siguientes dimensiones: **dimensión: Eficiencia.-** esta dimensión está directamente vinculada a la productividad, pero solamente si se usa respecto a los recursos, respaldándose en el número de producción y no en la calidad de lo originado, poniendo énfasis dentro de la organización, teniendo un control riguroso de los gastos, horas trabajadas y otros; **dimensión: Eficacia.-** aquí mencionamos la relación existente entre los logros alcanzados y los resultados propuestos, permitiendo calcular la cantidad de objetivos planteados, teniendo en cuenta el resultado sin importar el costo.; y la **dimensión: Efectividad.** – en dicha dimensión se estima el impacto de lo realizado, del bien o servicio que se brinda, no solo se observa con la totalidad de la

efectividad de los BB y/o SS que se brindan, tanto en calidad como en cantidad, sino que se haya realizado de manera adecuada, para la satisfacción del cliente. La efectividad está vinculada con la productividad mediante el logro de mejores y mayores productos

Del análisis realizado de las dimensiones de la productividad, se aprecia que no pueden ser considerados de manera individual, ya que están relacionados para una medición parcial de los resultados, por lo cual se debe considerar como indicadores que se sirven para la medición integral de la productividad.

De lo descrito en líneas precedentes, mencionaremos la justificación del presente estudio, la relevancia e importancia, manifestando inicialmente su justificación teórica, indicando la finalidad del estudio presentado, el cual es contribuir de manera positiva en la productividad de la FPEVCMYLIGF – LN, dirigido integralmente al cliente interno de esta entidad, es decir al servidor público, ya que daremos a conocer que ellos se componen de un conjunto de creencias, habilidades y costumbres, y eso se verá reflejado en un buen clima organizacional, lo que nos llevara a desarrollarnos de mejor manera para utilizar todas los instrumentos necesarias para lograr una mayor productividad que se verá reflejada en la satisfacción de los beneficiarios. De igual manera mencionaremos la justificación práctica, tendremos que elaborar estrategias adecuadas, que sean respaldadas por este estudio con la finalidad de que sean puestas en práctica no solo en la entidad mencionada, sino también se puede replicar estas estrategias en otras organizaciones.

A partir de la teoría fundamentada se **formula las interrogantes** que nos permiten encontrar el problema a investigar. Como problema general se tuvo: ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN? De lo mencionado en líneas precedentes se desprende el planteamiento de los **Problemas específicos: problema 1:** ¿Cuál es incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN?; **problema 2:** ¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN?; **problema 3:** ¿Cuál es incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN?

Procediendo a formular los siguiente **Objetivo Principal:** Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN; complementándose con los siguientes **Objetivos específicos: 1.-** Determinar incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN, **2.-** Determinar la



incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN; **3.-** Determinar incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

A continuación, se formulan la **Hipótesis Principal:** Existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN; y sus respectivas **Hipótesis específicas** (1) Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN; (2) Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN y; (3) Existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1 Enfoque**

La investigación es cuantitativa, porque los datos son sistematizados de manera estadística obteniéndose cifras numéricas que permitirán probar los supuestos; de la misma manera señalaron el diseño es una cadena de procedimientos, en la cual no es posible evitar pasos. (Hernández et al, 2014).

#### **2.1.2 Método**

Se enmarca en el método hipotético deductivo, porque al realizar observaciones de la realidad, se deduce que existe un problema y se formulan hipótesis que serán aceptadas o rechazadas durante la investigación lo cual permitirá elaborar conclusiones (Bernal, 2010)

#### **2.1.3 Tipo**

La indagación de tipo descriptiva básica, ya que según Bernal (2010) manifestó que los trabajos de investigación de carácter descriptivo corresponden un nivel básico o fundamental debido a que llegan a ser base de distintas materias de investigación que permite recopilar conocimientos científicos y buscar a profundidad informaciones con el propósito de llegar a componer y perfeccionar los conocimientos teóricos.

#### **2.1.4 Diseño**

En la presente se ha desarrollado sobre el diseño no experimental, nos referimos a que la investigación donde no se debe hacer variar la variable dependiente intencionalmente, puesto que, en esta investigación, solamente se observa los fenómenos tal cual y como se desarrolla en su contexto natural para proceder a analizarlos, es correlacional causal porque puede medir las variables sin importar la cantidad que sean, con la finalidad de establecer su nivel de correlación, sin existir una explicación completa de causa y efecto del fenómeno investigado, es decir investiga los grados de correlación, la dimensión de las variables y el diseño de estudio, determinando al fin el nivel de relación que existe entre los conceptos o variables en un contexto en particular; y transversal, porque los datos se toman en lapso de tiempo determinado. Presentando un esquema de Regresión Lineal Ordinal

## **2.2 Operacionalización de variables**

### **2.2.1 Cultura Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Según lo señalado por Etkin y Schvarstein (2000), señalan que la cultura organizacional, es la unión de tradiciones, valores, creencias y comportamientos que se ve manifestada en los símbolos, el lenguaje y el desempeño de los agentes, reflejado en el desarrollo y pensamiento de una organización; siendo paramétrico, no destaca asuntos precisos, sin embargo, establece preferencias y prioridades respecto a lo que se espera por parte del colectivo que conforman la organización. Asimismo, Denison (2000) refirió que la cultura organizacional genera aportes de los principios, valores institucionales y creencias a la organización, aportes que servirán para medir el comportamiento del recurso humano de una organización, y ayudara también a afianzar los cimientos de la misma (p.102).

#### **Definición operacional**

La variable cultura organizacional tiene como dimensiones el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión, en la presente se descompuso en 16 indicadores, los que dan origen a un total de 60 ítems con respuestas según la escala Likert.

### **2.2.2 La Productividad**

#### **Definición conceptual**

Felsingher (2012), señala que la productividad del trabajo se refleja mediante la correspondencia entre la producción y los colaboradores, que se utiliza en el personal y el proceso productivo, implicando los parámetros a tratar en los colaboradores como por ejemplo las competencias, el trabajo en equipo y cohesión, en la realización de las labores dentro de la organización (p.6)

#### **Definición operacional**

La variable productividad laboral tiene como dimensiones la eficiencia, eficacia y efectividad, las mismas que se aprecian a través de 08 indicadores respectivamente con un total de 25 ítems con respuesta según la escala de Likert.

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de la variable: Cultura Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Nivel y rango
Involucramiento	Empowerment definido	1 al 15	Escala Ordinal tipo Lickert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Buena (68-76)
	Trabajo en equipo			Regular (59-67)
	Desarrollo de capacidades			Mala (50-58)
Consistencia	Valores institucionales	16 al 30		Buena (64-71)
	Acuerdo			Regular (55-63)
	Coordinación e integración			Mala (46-54)
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31 al 45		
	Orientación a la población			Buena (61-67)
	Aprendizaje organizativo			Regular (54-60)
Misión	Dirección y propósito estratégico	46 al 60		
	Metas y Objetivos			Mala (47-53)
	Visión			Buena (62-69)
				Regular (54-61)
				Mala (46-53)

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de la variable: Productividad laboral*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel y rango
Eficiencia	Comparte información	1 al 9	Escala Ordinal tipo Likert Escasamente (1) A veces (2) Generalmente (3) Siempre (4)	
	Trabajo en equipo			Buena (34-38)
	Uso adecuado de equipos			Regular (29-33) Baja (24-28)
Eficacia	Evita sanciones	10 al 22		
	Puntualidad en entrega de trabajos			Buena (27-29)
	Conocimientos adecuados del puesto de trabajo			Regular (24-26) Baja (21-23)
Efectividad	Asume responsabilidades	23 al 25		
	Trabaja bajo presión			Buena (37-34) Regular (30-33)
	Consulta Información			Baja (26-29)

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Lo mencionado por Rodríguez (2005) es que la población es conjunto de mediciones que se puede realizar sobre una característica común de una comunidad. (p. 79)

La población del presente estudio estará constituida 40 funcionarios de las FPCEVCMYLIGF-LN.

### **2.3.2 Muestra**

La muestra es una parte representativa de la población (Soto, 2015). La muestra estuvo conformada por los funcionarios de las FPCEVCMYLIGF-LN.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.4.1 Técnica**

Para la recolección de la data fue implementada la técnica de la encuesta. En la Etapa de recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta. Hernández et al (2010), describe a la encuesta como el procedimiento conveniente para recabar datos de grandes muestras en un solo lapso de tiempo determinado (p.216).

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Hernández et al (2010), refiere que el instrumento es un recurso que es utilizado por el investigador para registrar de manera correcta la data recolectada sobre las variables a desarrollar (p. 200). En la presente se utilizaron los cuestionarios como medio de para conseguir la información de las variables. Según Gordillo (2012) refiere que el cuestionario, es el instrumento que da las posibilidades al proceso adecuado del recojo de data a través de una ronda de preguntas determinadas y decodificadas. La finalidad de las preguntas que conformen el cuestionario, nos otorgue la máxima fiabilidad en la data recolectada.

## **Ficha técnica de los instrumentos para medir la Cultura organizacional**

**Autor:** Denison (2000)

**Año:** 2019

**Tipo de instrumento:** Encuesta.

**Objetivo:** Medir la Cultura organizacional.

**Ámbito de Aplicación:** FPCEVCMYLIGF-LN.

**Preguntas adoptadas:** Cuestionario Denison Organizational Culture Survey

**Número de preguntas:** 60 preguntas

**Escala:**

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

**Niveles o rango:** Buena, Regular y Mala

**Ficha técnica del instrumento para medir gestión de la Productividad**

**Autores:** Yonclei M. (2018)

**Año:** 2019

**Tipo de instrumento:** Encuesta.

**Objetivo:** Medir la Productividad Laboral.

**Ámbito de Aplicación:** Funcionarios de las FPCEVCMYLIGF-LN.

**Número de ítem:** 25

**Escala De Likert**

1: Escasamente

2: A veces

3: Generalmente

4: Siempre

**Niveles o rango:** Buena, Regular y Baja

### **2.4.3 Confiabilidad**

La confiabilidad es estimada como una herramienta de cálculo porque permite determinar sobre el resultado, los diversos instantes que sean medidos, nos dé como respuesta mismo resultado.

Hernández et al (1998) refieren que la confiabilidad es un instrumento de medición, que cuantas veces sea medido el resultado nos dará siempre el mismo (p.243).

El coeficiente Alfa de Cronbach, es una prueba que brinda certeza sobre la fiabilidad de una escala, realizando la medición de tiempo, sin la necesidad de hacer repeticiones, con

la finalidad del alcanzar la correlación esperada en la escala actual y otra escala alternativa. Grande (2007 p.244)

Tabla 3. *Confiabilidad instrumentos Alfa de Cronbach*

Cuestionario	Coeficiente	N° de Preguntas
Cultura Organizacional	,997	60
Cuestionario	,963	25

Fuente: Resultado prueba piloto

## 2.5 Validez de los instrumentos

Los instrumentos deben de ser validados por juicio de expertos, Menéndez (2002) refiere que lo que le otorga validez al cuestionario, es la cualidad de medir cuantas veces sea necesario los rasgos y características que pretender ser medidos, mediante la validación se determina si el cuestionario empleado tiene el fin para lo que fue elaborado.

Tabla 4. *Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Doctor	Chantal Jara Aguirre	Aplicable
3	Doctor	Felipe Guizado Oscoco	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Para desarrollar nuestro estudio se ha implementado el método hipotético deductivo. Bernal (2006), asevera al respecto que este método reside en un procedimiento que inicia con afirmaciones en manera de hipótesis y lo que se desea es rebatir o cambiar dicha hipótesis, derivando de ellas conclusiones que deben ser refutadas con hechos (p. 56)

El contraste de las hipótesis se debe llevarse a cabo, contando con ciertos criterios, que se proceden a mencionar (a) Formulación de Hipótesis nula o de trabajo e hipótesis alternas o de investigación (b) la determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a afrontar, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) la toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Se debe tener en cuenta que para elegir la estadística de prueba se debe respetar ciertos

aspectos como (a) el objetivo de la investigación, (b) el diseño de la investigación, (c) la variable de la investigación y (d) la escala de medición.

## **2.7 Aspectos éticos**

Se debe tener en cuenta que la data recolectada y utilizada en esta investigación fue obtenida del grupo de investigación y fueron procesados de manera correcta y sin adulteraciones, pues estas bases de datos están fundamentadas en los instrumentos aplicados. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con los datos de editorial respectivo y la parte ética que este atañe.

De la misma manera, la data a utilizarse para la determinación indicadores estadísticos, que serán adjuntados en el anexo 04, y corresponden a los establecidos de manera formal por las autoridades. Asimismo, se mantuvo (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y la consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.



### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Cultura organizacional

Tabla 5. *Distribución de la muestra según los niveles de Cultura organizacional*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Cultura organizacional	Mala	5	12,5
	Regular	14	35,0
	Buena	21	52,5
	Total	40	100,0

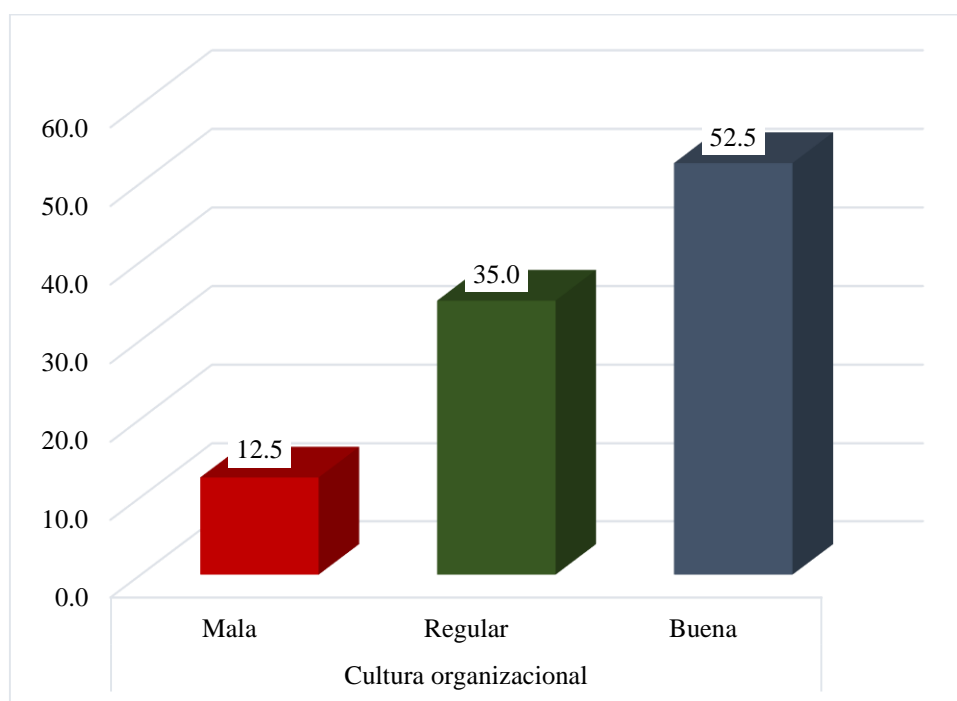


Figura 1. *Distribución de la muestra según los niveles de Cultura organizacional*

Según lo observado en la tabla 5 y figura 1, indica que, para los encuestados, la cultura organizacional que se practica en las FPCEVCMYLIGF-LN, fue bueno con 52.5%, regular con 35.0% y malo con 12.5%. Se deduce también, que 47.5% de ellos considera que la cultura organizacional aplicado es malo o regular; por lo que, existe un margen importante para aplicar mejoras en la cultura organizacional.

### 3.1.2 Dimensiones de la Cultura organizacional

Tabla 6. *Distribución de la muestra por dimensiones de la cultura organizacional*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Involucramiento	Mala	3	7,5
	Regular	16	40,0
	Buena	21	52,5
Consistencia	Mala	14	35,0
	Regular	5	12,5
	Buena	21	52,5
Adaptabilidad	Malo	4	10,0
	Regular	15	37,5
	Bueno	21	52,5
Misión	Malo	5	12,5
	Regular	14	35,0
	Bueno	21	52,5

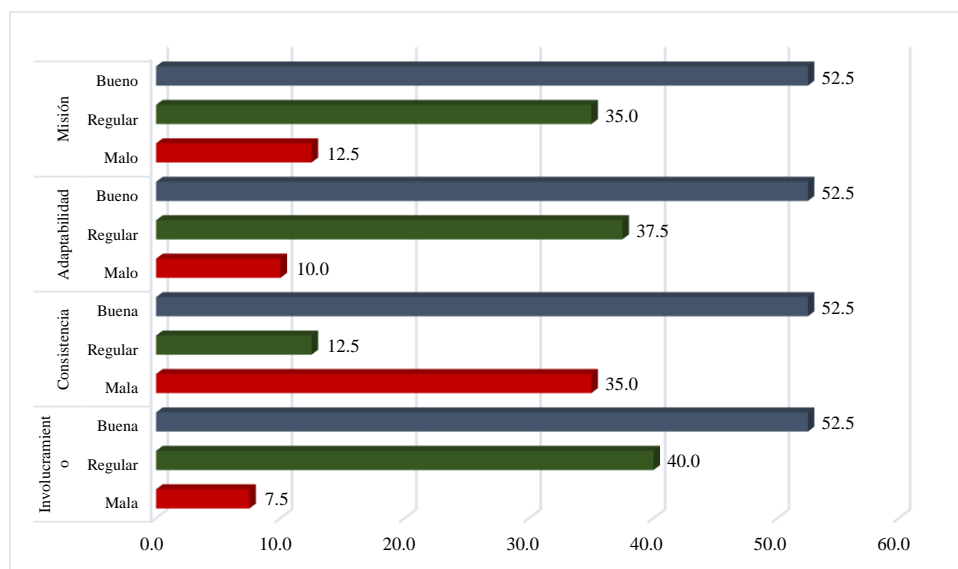


Figura 2. Niveles de la cultura organizacional por dimensiones

De lo observado en la tabla 6 y figura 2, se tiene que para la dimensión Involucramiento, los encuestados consideran que el 52.5% fue bueno, 40.0% regular y 7.5% malo. Para la dimensión Consistencia consideran que el 52.5% fue bueno, 12.5% regular y 35.0% malo. Para la dimensión Adaptabilidad, los encuestados consideran que el 52.5% fue bueno, 37.5% regular y 10.0% malo. Finalmente, la dimensión Misión, los encuestados consideran que el 52.5% fue bueno, 35.0% regular y 12.5% malo.

### 3.1.3 Productividad laboral

Tabla 7. *Distribución de la muestra según los niveles de Productividad laboral*

Variable	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Productividad laboral	Baja	7	17,5
	Regular	6	15,0
	Buena	27	67,5
	Total	40	100,0

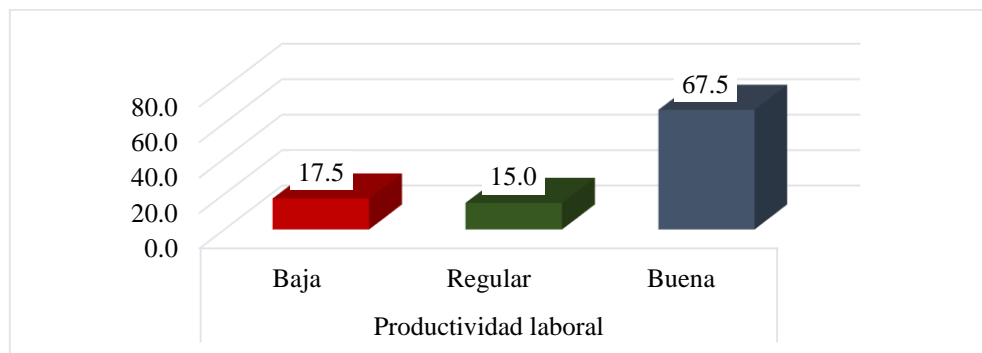


Figura 3. Niveles de Productividad laboral

De lo observado en la tabla 7 y figura 3, indica que para los encuestados la productividad laboral, fue buena con 67.5%, regular 15.0% y baja 17.5%. Se deduce también, que 32.5% de ellos considera que la productividad laboral realizada fue baja o regular; por lo que, existe un margen importante para aplicar mejoras en la productividad laboral.

### 3.1.4 Dimensiones de la Productividad laboral

Tabla 8. *Distribución de la muestra por dimensiones de la productividad laboral*

Variable	Niveles	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual (%)
Eficiencia	Baja	7	17,5
	Regular	7	17,5
	Buena	26	65,0
Eficacia	Baja	6	15,0
	Regular	8	20,0
	Buena	26	65,0
Efectividad	Baja	9	22,5
	Regular	7	17,5
	Buena	24	60,0

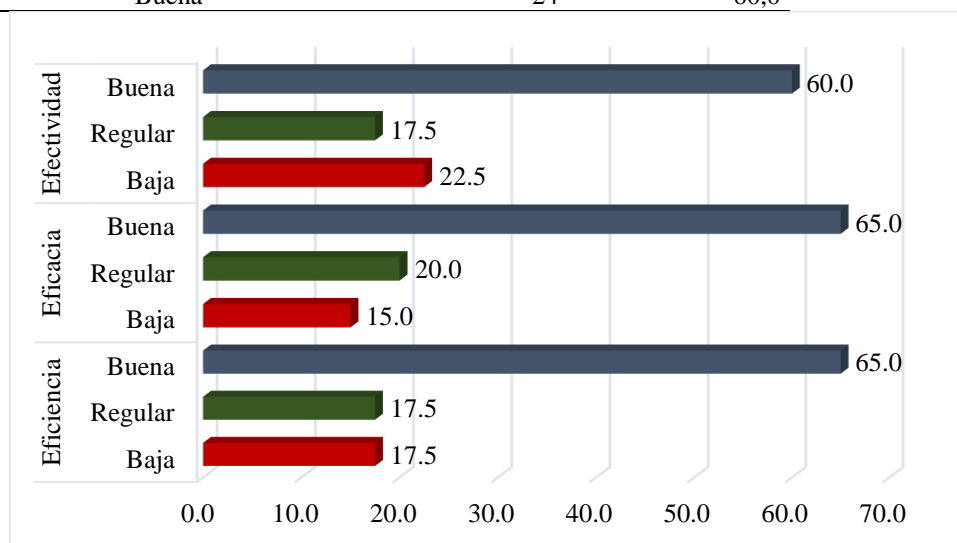


Figura 4. Niveles de la productividad laboral por niveles

Del análisis de la figura 4, se indica que los encuestados señala que la Eficiencia el 65.0% es buena, 17.5% regular y 17.5% baja. Para la Eficacia, los encuestados refieren que el 65.0% fue buena, 20.0% regular y 15.0% baja. Finalmente, para la Efectividad los encuestados consideran que el 60.0% fue buena, 17.5% regular y 22.5% baja.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Prueba de bondad de ajuste

Tabla 9. *Determinación de ajuste de datos para el modelo de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN*

Cultura organizacional		Información sobre el ajuste de los modelos			
en:	Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	p
Productividad	Sólo intersección	36,404			
	Final	15,332	21,072	2	,000
Eficiencia	Sólo intersección	33,534			
	Final	12,480	21,054	2	,000
Eficacia	Sólo intersección	42,011			
	Final	17,759	24,252	2	,000
Efectividad	Sólo intersección	35,960			
	Final	14,823	21,137	2	,000

De acuerdo a lo observado en la tabla 09, los modelos correspondientes a productividad ( $p=0.000$ ), eficiencia ( $0.000$ ), eficacia ( $p=0.000$ ) y efectividad ( $p=0.000$ ) fueron significativos, en consecuencia, en estos tres cuatro los modelos fueron apropiados para explicar la productividad, la eficiencia, la eficacia, y la efectividad en función de la cultura organizacional.

### 3.2.2 Prueba de variabilidad

Tabla 10. *Pseudo coeficiente de determinación de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN*

Cultura organizacional en:	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Productividad	,410	,500	,308
Eficiencia	,409	,492	,296
Eficacia	,455	,548	,342
Efectividad	,410	,483	,279

En la tabla 10 se observa el coeficiente de determinación  $R^2$ ; en este caso analizaremos el coeficiente Nagelkerke, el cual explica el 50.00% la variabilidad de la productividad; para la eficiencia, el modelo de regresión logística ordinal tiene una relevante explicación de la variabilidad de 49.2%; respecto a la eficacia, se atribuye al modelo mencionado el 54.8% de explicación de la variabilidad total; y finalmente, para la efectividad, estaría explicada en un 48.3% por el modelo de regresión logística ordinal encontrado.

### 3.2.3 Cultura organizacional en la productividad

Ho: No existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Hi: Existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad laboral de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Tabla 11. *Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN*

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Prod_Lab = 1]	-4,294	1,130	14,439	1	,000	-6,508	-2,079
	[Prod_Lab = 2]	-2,959	1,007	8,624	1	,003	-4,933	-,984
Ubicación	[Cult_Orga=1]	-5,493	1,530	12,896	1	,000	-8,491	-2,495
	[Cult_Orga=2]	-3,035	1,136	7,137	1	,008	-5,262	-,808
	[Cult_Orga=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 11, observamos un Wald de  $7.137 < 4$  (punto de corte) y  $p = 0.008 < 0.05$ , en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

### 3.2.4 Cultura organizacional en la eficiencia

Ho: No existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Hi: Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Tabla 12. *Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN*

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efici = 1]	-3,819	0,926	16,993	1	,000	-5,634	-2,003
	[Efici = 2]	-2,221	0,734	9,161	1	,002	-3,660	-,783
Ubicación	[Cult_Orga=1]	-5,263	1,452	13,136	1	,000	-8,109	-2,417
	[Cult_Orga=2]	-2,176	0,902	5,823	1	,016	-3,944	-,409
	[Cult_Orga=3]	0ª			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 12, observamos un Wald de  $5.823 < 4$  (punto de corte) y  $p = 0.016 < 0.05$ , en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

### 3.2.5 Cultura organizacional en la eficacia

Ho: No existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Hi: Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Tabla 13. *Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN*

						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efica = 1]	-4,844	1,189	16,609	1	,000	-7,174	-2,514
	[Efica = 2]	-2,953	1,005	8,635	1	,003	-4,922	-,983
Ubicación	[Cult_Orga=1]	-6,004	1,567	14,673	1	,000	-9,076	-2,932
	[Cult_Orga=2]	-3,255	1,137	8,195	1	,004	-5,483	-1,026
	[Cult_Orga=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 13, observamos un Wald de  $8.195 < 4$  (punto de corte) y  $p = 0.004 < 0.05$ , en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN.

### 3.2.6 Cultura organizacional en la efectividad

Ho: No existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Hi: Existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

Tabla 14. *Presentación de los coeficientes de las variables cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN*

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Efect = 1]	-3,567	0,868	16,874	1	,000	-5,269	-1,865
	[Efect = 2]	-2,228	0,736	9,169	1	,002	-3,670	-,786
Ubicación	[Cult_Orga=1]	-4,766	1,351	12,450	1	,000	-7,413	-2,119
	[Cult_Orga=2]	-2,898	0,912	10,087	1	,001	-4,686	-1,110
	[Cult_Orga=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14, observamos un Wald de  $10.087 < 4$  (punto de corte) y  $p = 0.001 < 0.05$ , en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.



#### **IV. Discusión**

Luego de procesados los datos e interpretando los resultados para cada uno de los objetivos de la hipótesis general planteada, se obtiene a través de los coeficientes de la regresión logística ordinal con respecto a la Cultura organizacional, tuvo incidencia en la variable productividad laboral (Wald de 7.137,  $p = 0.008$ ) de lo que se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la Cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN, Resultados que se asemejan a los encontrados por Rodríguez (2015), en su trabajo titulado Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social, en el cual se utilizó una metodología mixta derivada de la investigación – acción participativa, concluyendo que de acuerdo a las políticas gubernamentales implementadas en los últimos años en la normativa respecto a los recursos humanos y remuneraciones has sido percibidos de manera positiva por el potencial humano, sin embargo aún se debe fortalecer la implementación de una gestión organizacional de procesos así como la implementación de un plan de beneficios que retribuyan la excelencia en el desempeño de los servidores públicos que estén relacionadas con el crecimiento profesional; lo que es respaldado con lo señalado por Encalada (2016), en el estudio realizado en el HNASS en el servicio de nutrición, respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, demostrando la incidencia entre las variables planteadas lo cual quedo demostrado con el resultado al 95% de confianza, (sig.=0.000).

Así mismo para la hipótesis específica 1, muestran que la Cultura organizacional tuvo incidencia en la dimensión Eficiencia (Wald= 5.823,  $p= 0.016$ ), de los que se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la Cultura organizacional en la Eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN –2019, hallazgos que difieren con los encontrados por Fuentes (2016). Sobre la satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de RRHH de Quetzaltenango. Guatemala. En el que se concluye que no existe alguna influencia entre las variables planteadas, por lo que se plantea realizar mediciones respecto a la satisfacción laboral de manera periódica para mantener una data actualizada de la misma; de la misma manera, la aplicación de comunicación asertiva como táctica para mejorar la satisfacción del potencial humano, mediante la realización de capacitaciones.

Para la hipótesis específica 2, los coeficientes de regresión logística de acuerdo a la dimensión Eficacia, la Cultura organizacional si existe incidencia (Wald = 8.195,  $p=0.004$ ), en conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna, por lo cual existe incidencia de la cultura organizacional en la Eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN. se podrían comparar los resultados encontrados por Bardales y Guevara (2015), en su estudio sobre la relación existe entre la Gestión del conocimiento y la cultura organizacional de los colaboradores de INDECOPI 2014; concluyendo que existe una relación significativa entre sus dos variables, encontrándose un coeficiente con la correlación Rho Spearman de 0.708, por lo que se observa que representa una alta relación entre sus variables; asimismo si queremos conocer la percepción del potencial humano respecto a la cultura organizacional en cualquier entidad, podemos observar los resultados que se desprenden del estudio por Martínez (2017) realizado en el Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi, en el cual se aprecia que la cultura organizacional en el PEPENAR, observándose que el recurso humano señala que el 34.6%, se identifica con un nivel bajo y moderado y respecto al nivel bueno con un 30.8 de la cultura organizacional.

Y para la hipótesis específica 3, se tiene que los coeficientes de la regresión logística ordinal con respecto a la efectividad mostro incidencia de la Cultura organizacional (Wald = 10.087,  $p = 0.001$ ). En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN, dichos resultados se asemejan a los encontrados por Mejía (2018), referido a la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Perla, Callao 2018, para obtener los resultados; se utilizó el método descriptivo, con un diseño correlacional y de tipo cuantitativa, obteniendo como resultados la existencia de una relación significativa entre las variables planteadas; según la correlación de Spearman de 0.702, representado este resultado como positiva considerable con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.05, aceptándose la hipótesis general

De lo que se desprende de la presente discusión, se observa que existe una gran incidencia de la cultura organizacional en las dimensiones de la productividad, es decir en la eficiencia, eficacia y efectividad.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

La cultura organizacional incide en la productividad laboral en las FPCEVCMYLIGF-LN, dado que los resultados de acuerdo con los coeficientes de la regresión logística ordinal con respecto a la cultura organizacional, demostraron que existe incidencia en la variable Productividad (Wald de 7.137,  $p = 0.008$ ).

### **Segunda**

Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN, ya que los coeficientes de la regresión logística ordinal con respecto a la eficiencia se observan (Wald 5.823,  $p = 0.016$ ), lo que permite afirmar que existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia.

### **Tercera**

De los coeficientes observados de regresión logística ordinal de acuerdo a la dimensión eficacia, la cultura organizacional si existe incidencia (Wald = 8.195,  $p = 0.004$ ). Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-L.

### **Cuarta**

Dado los coeficientes de la regresión logística ordinal con respecto a la efectividad mostro una incidencia de la cultura organizacional (Wald = 10.087,  $p = 0.001$ ), se permite afirmar que existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, respecto cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera** A los funcionarios que encabezan las FPCEVCMYLIGF-LN, se recomienda interesarse en conocer a la cultura organizacional, ya que se desprende del presente estudios que tiene una gran incidencia en su productividad, pues es uno de los cimientos para funcionamiento de la institución y de la organización que se debe de tener en una institución tan importante.

**Segunda** Así mismo, se plantea desarrollar capacitaciones y actividades que promuevan en los trabajadores el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y tener claro el oriente o la misión institucional para el trabajo organizado y colaborativo; talleres específicos en cada uno de los niveles antes planteados para que el potencial humano puede conocer sus destrezas, y poder implementar en la institución como en la vida diaria.

**Tercera** A los colaboradores y trabajadores en general, que a partir de su capacidad e integración organizacional buscar a realizar la misión de la organización a la cual pertenecen, lo que estará englobado en la realización de los objetivos institucionales, como parte de la productividad que dicha entidad debe de lograr.

**Cuarta** A los investigadores y estudiosos, profundizar la investigación e indagación sobre estas dos variables, en el contexto social laboral de instituciones judiciales; dadas sus características, que son muy particulares.

## VII. Referencias

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Recuperado de:  
<https://www.casadellibro.com/libro-la-cultura-de-asorganizaciones/9788434409156/979432>
- Aquino, G, *Gestión estratégica de los recursos humanos y el fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del distrito fiscal de Cañete 2016*  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/143>
- Balmaceda, B, *Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este, año 2016*  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15070>
- Bardales, J. y Guevara A. (2015) *relación existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor– INDECOPI 2014*.  
[file:///C:/Users/maestria-54/Downloads/Bardales\\_SKJ-Guevara\\_BJA.pdf](file:///C:/Users/maestria-54/Downloads/Bardales_SKJ-Guevara_BJA.pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Borda C. (2015) *Gestión del conocimiento y productividad laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014*  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4794/Borda\\_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4794/Borda_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Características – 10 Características de la Cultura Organizacional, extraída de la página web:  
<https://www.caracteristicas.co/cultura-organizacional/#ixzz5cvFUSStDD>.
- Cardona, R y Zambrano, R.(2014) *Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional*, recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v30n131/v30n131a10.pdf>

- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*; recuperado de:  
<https://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>
- Céspedes N., Lavado P y Ramírez N. (2016) *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*  
<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Decreto Legislativo N° 052 – Ley Orgánica del Ministerio Público (2008)
- Delgado, J. (2009). La cultura como patrimonio. Recuperado de:  
[http://scholar.google.es/scholar?q=gesti%C3%B3n+del+talento+humano&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1](http://scholar.google.es/scholar?q=gesti%C3%B3n+del+talento+humano&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1)
- Delgado, J. (2009). Cultura de la organización
- Delgado, J. (2010). *Productividad Laboral*. recuperado de:  
<https://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/6>
- Díaz, A (2001) *Teorías de la Cultura Organizacional*, recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/216737064\\_Teorias\\_de\\_la\\_cultura\\_organizational](https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizational)
- El trabajo en equipo conlleva al éxito, recuperado de  
<https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Encalada, R. (2016) *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores del servicio de nutrición del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao-Perú, 2016*  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada\\_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7089/Encalada_MRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Etkin, J. Y Schvarstein, L. (2000) *Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio Argentina Paidós*
- Enciclopedia Financiera. Cultura Organizacional, recuperado de:  
<https://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacional.htm>.

- Felsinger, E. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. Recuperado de: [https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger\\_MADE.pdf](https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf)
- Fuentes, S. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango, Guatemala*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2016/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Flores y García. (2003). *Estudio Correlativo entre el índice de satisfacción laboral y la escala del inventario de la personalidad de Eysenck en agentes de seguridad de la empresa Servicios Generales SRL de la Ciudad de Trujillo. Trujillo*.
- Franklin, E.B. y Krieger, M. (2011) *Comportamiento Organizacional – Enfoque para América Latina*; recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/235995502/Comportamiento-organizacional-1>
- Gonzales, H. (2016) *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Gerencia Central de Potencial Humano - Ministerio Público 2016*  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13116>
- Hernández, E. Camargo Z. *Impacto de las 5S en la productividad , calidad, clima organizacional, y seguridad industrial en la empresa Cauchometal (2015)*  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-33052015000100013&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-33052015000100013&lng=es&nrm=iso)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014), *Metodología de la Investigación. 6ta edición. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0*.
- Labor Productivity, recuperado de <https://investinganswers.com/dictionary/l/labor-productivity>
- Labor Productivity, recuperado de <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>
- La mejora de la productividad y reducción de costos con el enfoque orientado a Procesos, recuperado de <https://gerens.pe/blog/enfoque-procesos-productividad-costos/>

- Los valores de la cultura organizacional, recuperado de <https://www.emprendices.co/los-valores-la-cultura-organizacional/>
- Los valores y su relación con la cultura organizacional, recuperado de <https://www.gestiopolis.com/los-valores-y-su-relacion-con-la-cultura-organizacional/>
- Ludym, J, Factores *Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Masias, P. *Dimensiones Genéricas de las Culturas Organizacionales*, recuperado de:  
[https://sica.upc.edu.pe/sites/blogs.upc.edu.pe.epg.cuaderno-epg/files/2008DimensionesGenericasdelasCulturasOrganizacionales.pdf?\\_\\_epg=1&isAllowed=y](https://sica.upc.edu.pe/sites/blogs.upc.edu.pe.epg.cuaderno-epg/files/2008DimensionesGenericasdelasCulturasOrganizacionales.pdf?__epg=1&isAllowed=y)
- Martínez C. (2017) *La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi, Lima 2017*  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6572/Mart%c3%adnez\\_ECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6572/Mart%c3%adnez_ECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía H. (2018) *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018.*  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24128/Navarro\\_OAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24128/Navarro_OAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monje, C. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa - Guía Didáctica*  
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Oropeza, J. Sánchez, M., *Población y muestra*; recuperado de:  
<https://es.slideshare.net/melissasanchezromero5/poblacin-y-muestra-seminario-de-tesis>
- Quesada. M. y Villa, W. (2007). *Estudio del trabajo: Notas de Clase*. Medellín, Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*; recuperado de:  
<http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall



- Robbins, S.P. y Judge, T.A. *Comportamiento organizacional* (2009); recuperado de:  
[https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010), *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega.
- Rodríguez, H. *Propuesta de la mejora del Clima laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social* (2015); recuperado de:  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>
- Sánchez, J; Tejero, B.; Yurrebaso, A. y Lanero, A. (2006) *Revista de Antropología Iberoamericana*; recuperado de:  
<file:///D:/MI%20INFORMACION/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesentranandoVericuetos-2147316.pdf>
- Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos, recuperado de  
<https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>.
- Stoner, A. F; Freeman, J y Gilbert Jr, R D. *ADMINISTRACIÓN*. (1994); recuperado de:  
[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
- The Four Types of Organizational Culture, recuperado de: <https://www.runmeetly.com/four-types-organizational-culture>.
- Toben, R. (2015) what is organizational culture?  
<https://www.torbenrick.eu/blog/culture/organizational-culture/>
- Tue, P. (2016). *Mejore su negocio, el recurso humano y la productividad*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- What Is Productivity of Labor? Recuperado de  
<https://smallbusiness.chron.com/productivity-labor-17636.html>
- What Is Organizational Culture? Recuperado de <https://gothamculture.com/what-is-organizational-culture-definition/>

Yonclei G (2018) *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017.*

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata, A.; Primero, L; Arias, B. *Cultura Organizacional para la calidad total*; recuperado de: <http://www.ascolf.edu.co/wp-content/uploads/2015/01/Cap-2009-Alvaro-Zapata.pdf>

¿Por qué es importante trabajar en equipo?, recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nda-nnlt-251322-noticia/>

¿Qué es cultura organizacional? Recuperado de <https://concepto.de/cultura-organizacional/>

# **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Cultura organizacional y su incidencia en la productividad en las Fiscalías Especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en Lima Norte

**Autora:** Jannis Maynell Gonzales Meléndez

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores				
¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN?	Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	Existe incidencia de la cultura organizacional en la productividad de las FPCEVCMYLIGF-LN	Variable 1: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel /rango
			Involucramiento	Empowerment definido	1 al 15	Escala Ordinal tipo Lickert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Buena (68 - 76) Regular (59 - 67) Mala (50 - 58)
				Trabajo en equipo			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Consistencia	Desarrollo de capacidades	16 al 30	Escala Ordinal tipo Lickert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Buena (64 - 71) Regular (55 - 63) Mala (46 - 54)
				Valores institucionales			
			Adaptabilidad	Acuerdo	31 al 45	Buena (61 - 67) Regular (54 - 60) Mala (47 - 53)	
				Coordinación e integración			
¿Cuál es incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN?	Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficiencia de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Misión	Orientación al cambio	46 al 60	Buena (62 - 69) Regular (54 - 61) Mala (46 - 53)	
				Orientación a la población			
			Visión	Aprendizaje organizativo	1 al 9	Escala Ordinal tipo Likert Escasamente (1) A veces (2)	Buena (34 - 38) Regular (29 - 33) Baja (24 - 28)
				Dirección y propósito estratégico			
¿Cuál es la incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN?	Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Existe incidencia de la cultura organizacional en la eficacia de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Variable 2: Productividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel /rango
			Eficiencia	Comparte información	1 al 9	Escala Ordinal tipo Likert Escasamente (1) A veces (2)	Buena (34 - 38) Regular (29 - 33) Baja (24 - 28)
				Trabajo en equipo			
				Uso adecuado de equipos			

¿Cuál es incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN?	Determinar incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Existe incidencia de la cultura organizacional en la efectividad de las FPCEVCMYLIGF-LN.	Eficacia	Evita sanciones	10 al 22	Generalmente (3) Siempre (4)	Buena (27 - 29) Regular (24 - 26) Baja (21 - 23)
				Puntualidad en entrega de trabajos			
			Efectividad	Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	23 al 25		Buena (37 - 34) Regular (30 - 33) Baja (26 - 29)
				Asume responsabilidades			
				Trabaja bajo presión			
				Consulta Información			
Tipo de investigación	Diseño	Enfoque	Muestra			Análisis de datos	
Básica	No experimental - Transversal	Cuantitativo	40 trabajadores de las FPCEVCMYLIGF-LN.			Estadística descriptiva	
						Tabla de frecuencia Tabla de contingencia	
Nivel de investigación	Método	Población	Muestreo				
Descriptiva - explicativa	Hipotético-deductivo	40 trabajadores de las FPCEVCMYLIGF-LN.	No probabilístico - Intencional			Estadística inferencial	
						Regresión logística ordinal	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de variable I

#### Cuestionario para la variable Cultura organizacional

Estimado(a) colaborador(a), la presente servirá para medir la percepción que Ud. tienes sobre la cultura organizacional en nuestra institución. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, de antemano se le agradece por su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión: Involucramiento		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el momento, en el que se dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de este proyecto					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de este proyecto.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos del proyecto					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					

12	Las capacidades de los futuros jefes en el grupo se mejoran constantemente.					
13	Este proyecto invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
<b>Dimensión: Consistencia</b>						
16	Los jefes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores institucionales claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores institucionales esenciales te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Este proyecto tiene una cultura organizacional					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de este proyecto tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos o tareas entre los diferentes grupos de este proyecto					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de este proyecto es como trabajar con alguien de otro proyecto					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes					
<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos de manera continua nuevas y mejores formas de hacer las cosas					

34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35	Los diferentes grupos de este proyecto cooperan a menudo para introducir cambios					
36	Los comentarios y recomendaciones de los beneficiarios del proyecto conducen a menudo a introducir cambios					
37	La información sobre los beneficiarios del proyecto influye en nuestras decisiones					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los beneficiarios del proyecto					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los beneficiarios del proyecto					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas —se pierden por el caminoll					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos que —la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierdall.					
<b>Dimensión: Misión</b>						
46	Este proyecto tiene una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otros proyectos					
48	Este proyecto tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Este proyecto tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de este proyecto no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de este proyecto comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será este proyecto en el futuro					



57	Los jefes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

## Instrumento de variable II

### Cuestionario para la variable Productividad

Estimado(a) colaborador(a), la presente servirá para la percepción que tiene Ud. respecto a la productividad en nuestra entidad. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial, usada exclusivamente para fines de investigación y no serán orientadas para ningún otro propósito, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad, y no dejar ninguna pregunta sin responder.

Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, de antemano se le agradece por su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, A veces 2, Generalmente 3, Siempre 4.

Escasamente	A veces	Generalmente	Siempre
1	2	3	4

Preguntas	Escala			
	1	2	3	4
<b>Dimensión: Eficiencia</b>				
1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.				
2. Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.				
3. Es leal con sus superiores.				
4. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.				
5. Le gusta participar en actividades en grupo.				
6. Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.				
7. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				
<b>Dimensión: Eficacia</b>				
8. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				

9. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.				
10. En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.				
11. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				
12. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				
13. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.				
14. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.				
15. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.				
16. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.				
17. Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.				
18. Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.				
19. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.				
20. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.				
21. Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.				
22. Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.				
<b>Dimensión: Efectividad</b>				
23. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.				
24. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.				
25. Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				

### Anexo 3: Validación de Instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Involucramiento								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el momento, en el que se dispone de la mejor información.	✓		✓		✓		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	✓		✓		✓		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	✓		✓		✓		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de este proyecto.	✓		✓		✓		
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos del proyecto	✓		✓		✓		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	✓		✓		✓		
12	Las capacidades de los futuros jefes en el grupo se mejoran constantemente.	✓		✓		✓		
13	Este proyecto invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	✓		✓		✓		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	✓		✓		✓		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Consistencia		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los jefes y directores practican lo que pregonan	✓		✓		✓		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	✓		✓		✓		
18	Existe un conjunto de valores institucionales claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	✓		✓		✓		
19	Ignorar los valores institucionales esenciales te ocasionará problemas	✓		✓		✓		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	✓		✓		✓		
22	Este proyecto tiene una cultura organizacional	✓		✓		✓		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	✓		✓		✓		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	✓		✓		✓		

25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	✓		✓		✓	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓	
27	Las personas de diferentes grupos de este proyecto tienen una perspectiva común	✓		✓		✓	
28	Es sencillo coordinar proyectos o tareas entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de este proyecto es como trabajar con alguien de otro proyecto	✓		✓		✓	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	Se respetó su privacidad durante su atención en el consultorio.	✓		✓		✓	
32	El médico le realizó un examen físico completo y minucioso por el problema de salud por el cual fue atendido.	✓		✓		✓	
33	El médico le brindó el tiempo necesario para contestar sus dudas o preguntas.	✓		✓		✓	
34	El médico que le ha atendido le inspiró confianza.	✓		✓		✓	
35	Los diferentes grupos de este proyecto cooperan a menudo para introducir cambios	✓		✓		✓	
36	Los comentarios y recomendaciones de los beneficiarios del proyecto conducen a menudo a introducir cambios	✓		✓		✓	
37	La información sobre los beneficiarios del proyecto influye en nuestras decisiones	✓		✓		✓	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	✓		✓		✓	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	✓		✓		✓	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	✓		✓		✓	
43	Muchas ideas — se pierden por el camino	✓		✓		✓	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	✓		✓		✓	
45	Nos aseguramos que —la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Misión</b>						
46	Este proyecto tiene una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otros proyectos	✓		✓		✓	
48	Este proyecto tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
49	Este proyecto tiene una clara estrategia de cara al futuro.	✓		✓		✓	
50	La orientación estratégica de este proyecto no me resulta clara	✓		✓		✓	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	✓		✓		✓	
52	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	✓		✓		✓	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	✓		✓		✓	
55	Las personas de este proyecto comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	✓		✓		✓	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será este proyecto en el futuro	✓		✓		✓	
57	Los jefes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	✓		✓		✓	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Omar Felipe    DNI: 34169557

Especialidad del validador: Docente método de 6º

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Eficiencia								
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores.	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo	✓		✓		✓		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Eficacia								
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	✓		✓		✓		
21	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	✓		✓		✓		
22	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Efectividad								
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

*Quigada*

*Diego*

*Felipe*

DNI: *34169352*

Especialidad del validador:

*Psicología clínica de la ga*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el momento, en el que se dispone de la mejor información.	✓		✓		✓		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	✓		✓		✓		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	✓		✓		✓		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de este proyecto.	✓		✓		✓		
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos del proyecto	✓		✓		✓		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	✓		✓		✓		
12	Las capacidades de los futuros jefes en el grupo se mejoran constantemente.	✓		✓		✓		
13	Este proyecto invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	✓		✓		✓		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	✓		✓		✓		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Consistencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los jefes y directores practican lo que pregonan	✓		✓		✓		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	✓		✓		✓		
18	Existe un conjunto de valores institucionales claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	✓		✓		✓		
19	Ignorar los valores institucionales esenciales te ocasionará problemas	✓		✓		✓		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	✓		✓		✓		
22	Este proyecto tiene una cultura organizacional	✓		✓		✓		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	✓		✓		✓		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	✓		✓		✓		

25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	✓		✓		✓	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓	
27	Las personas de diferentes grupos de este proyecto tienen una perspectiva común	✓		✓		✓	
28	Es sencillo coordinar proyectos o tareas entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de este proyecto es como trabajar con alguien de otro proyecto	✓		✓		✓	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	Se respetó su privacidad durante su atención en el consultorio.	✓		✓		✓	
32	El médico le realizó un examen físico completo y minucioso por el problema de salud por el cual fue atendido.	✓		✓		✓	
33	El médico le brindó el tiempo necesario para contestar sus dudas o preguntas.	✓		✓		✓	
34	El médico que le ha atendido le inspiró confianza.	✓		✓		✓	
35	Los diferentes grupos de este proyecto cooperan a menudo para introducir cambios	✓		✓		✓	
36	Los comentarios y recomendaciones de los beneficiarios del proyecto conducen a menudo a introducir cambios	✓		✓		✓	
37	La información sobre los beneficiarios del proyecto influye en nuestras decisiones	✓		✓		✓	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	✓		✓		✓	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	✓		✓		✓	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	✓		✓		✓	
43	Muchas ideas —se pierden por el camino	✓		✓		✓	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	✓		✓		✓	
45	Nos aseguramos que —la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Misión</b>						
46	Este proyecto tiene una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otros proyectos	✓		✓		✓	
48	Este proyecto tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
49	Este proyecto tiene una clara estrategia de cara al futuro.	✓		✓		✓	
50	La orientación estratégica de este proyecto no me resulta clara	✓		✓		✓	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	✓		✓		✓	
52	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	✓		✓		✓	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	✓		✓		✓	
55	Las personas de este proyecto comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	✓		✓		✓	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será este proyecto en el futuro	✓		✓		✓	
57	Los jefes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	✓		✓		✓	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [ ☐ ]

No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Chavez Leandro Abel*

DNI: *22469265*

Especialidad del validador:

*Gestión Pública y Gobierno Local*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*29* de *Nov* del 20*19*



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Eficiencia</b>							
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores.	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo	✓		✓		✓		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	✓		✓		✓		
21	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	✓		✓		✓		
22	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Efectividad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chavez, leandro Ponce   DNI: 22469261

Especialidad del validador: Gestion Publica y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Nov del 2019

Obeto

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Involucramiento								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el momento, en el que se dispone de la mejor información.	✓		✓		✓		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	✓		✓		✓		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	✓		✓		✓		
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	✓		✓		✓		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de este proyecto.	✓		✓		✓		
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos del proyecto	✓		✓		✓		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	✓		✓		✓		
12	Las capacidades de los futuros jefes en el grupo se mejoran constantemente.	✓		✓		✓		
13	Este proyecto invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	✓		✓		✓		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	✓		✓		✓		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Consistencia		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los jefes y directores practican lo que pregonan	✓		✓		✓		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	✓		✓		✓		
18	Existe un conjunto de valores institucionales claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	✓		✓		✓		
19	Ignorar los valores institucionales esenciales te ocasionará problemas	✓		✓		✓		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	✓		✓		✓		
22	Este proyecto tiene una cultura organizacional	✓		✓		✓		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	✓		✓		✓		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	✓		✓		✓		

25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	✓		✓		✓	
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓	
27	Las personas de diferentes grupos de este proyecto tienen una perspectiva común	✓		✓		✓	
28	Es sencillo coordinar proyectos o tareas entre los diferentes grupos de este proyecto	✓		✓		✓	
29	Trabajar con alguien de otro grupo de este proyecto es como trabajar con alguien de otro proyecto	✓		✓		✓	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31	Se respetó su privacidad durante su atención en el consultorio.	✓		✓		✓	
32	El médico le realizó un examen físico completo y minucioso por el problema de salud por el cual fue atendido.	✓		✓		✓	
33	El médico le brindó el tiempo necesario para contestar sus dudas o preguntas.	✓		✓		✓	
34	El médico que le ha atendido le inspiró confianza.	✓		✓		✓	
35	Los diferentes grupos de este proyecto cooperan a menudo para introducir cambios	✓		✓		✓	
36	Los comentarios y recomendaciones de los beneficiarios del proyecto conducen a menudo a introducir cambios	✓		✓		✓	
37	La información sobre los beneficiarios del proyecto influye en nuestras decisiones	✓		✓		✓	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	✓		✓		✓	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los beneficiarios del proyecto	✓		✓		✓	
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	✓		✓		✓	
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	✓		✓		✓	
43	Muchas ideas — se pierden por el camino	✓		✓		✓	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	✓		✓		✓	
45	Nos aseguramos que — la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Misión</b>						
46	Este proyecto tiene una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otros proyectos	✓		✓		✓	
48	Este proyecto tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓	
49	Este proyecto tiene una clara estrategia de cara al futuro.	✓		✓		✓	
50	La orientación estratégica de este proyecto no me resulta clara	✓		✓		✓	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	✓		✓		✓	
52	Los jefes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	✓		✓		✓	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	✓		✓		✓	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	✓		✓		✓	
55	Las personas de este proyecto comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	✓		✓		✓	
56	Tenemos una visión compartida de cómo será este proyecto en el futuro	✓		✓		✓	
57	Los jefes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	✓		✓		✓	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	✓		✓		✓	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHARTEL JUAN ARIAS    DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECCIÓN EDUCACIONAL

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 11 del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Eficiencia</b>							
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores.	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo	✓		✓		✓		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	✓		✓		✓		
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	✓		✓		✓		
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	✓		✓		✓		
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	✓		✓		✓		
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	✓		✓		✓		
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓		
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	✓		✓		✓		
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓		
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	✓		✓		✓		
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.	✓		✓		✓		
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	✓		✓		✓		
21	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	✓		✓		✓		
22	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Efectividad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓		
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Dr. Chantal Jana Arias    DNI: 25451905

Especialidad del validador: Centen Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

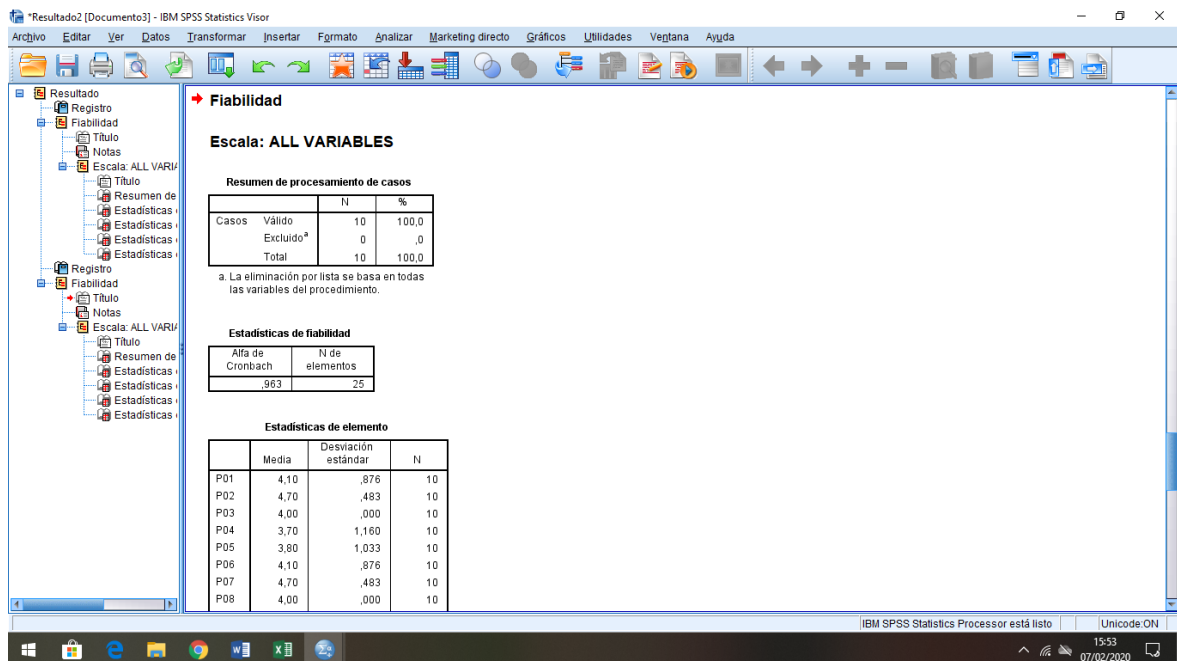
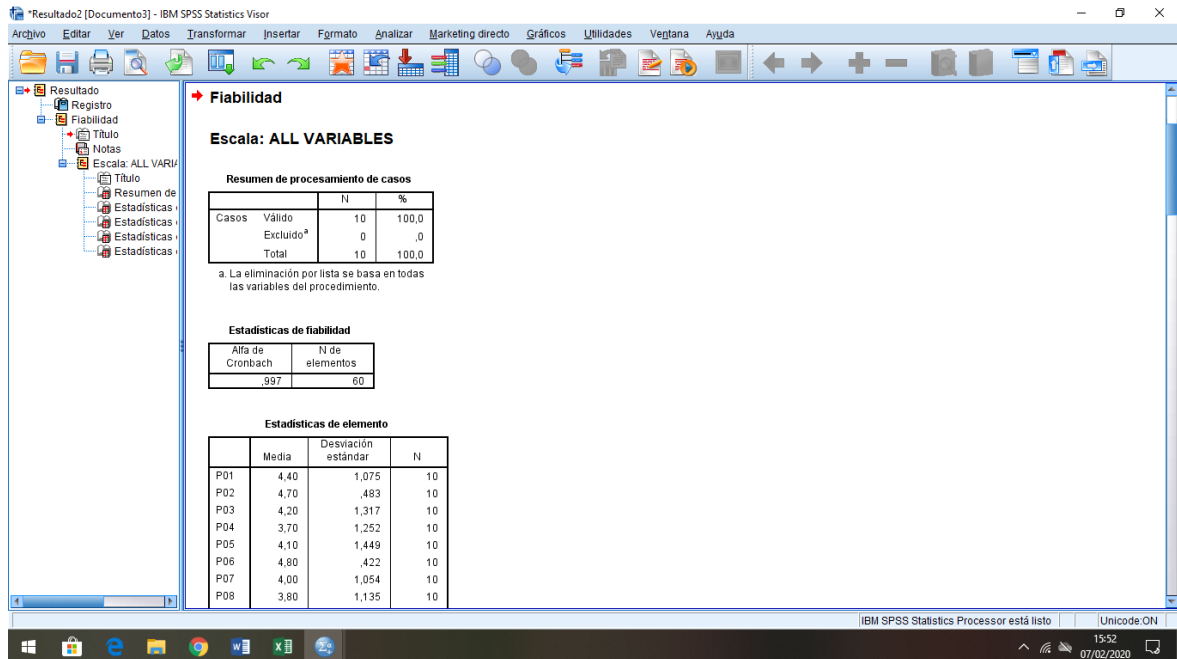
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 11 del 2019

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4: Base datos confiabilidad



## Anexo 5: Base de datos de correlación

[illegible]



## Anexo 6: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 7 de diciembre de 2019

Carta P. 552-2019-EPG-UCV-LN

DR. MARCO ANTONIO YAIKEN ZAPATA  
PRESIDENTE

JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA NORTE  
MINISTERIO PÚBLICO



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JANNIS MAYNELL GONZALES MELENDEZ identificado con DNI N.° 40952689 y código de matrícula N.° 7001257700; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS FISCALIAS ESPECIALIZADAS EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR EN LIMA NORTE**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 7: Dado cuenta, emitido por la Junta de Fiscales Superiores de Lima Norte

 **MINISTERIO PÚBLICO**  
**FISCALÍA DE LA NACIÓN**

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la corrupción y la impunidad"

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES  
DISTRITO FISCAL DE LIMA NORTE

---

Independencia, treinta y uno de diciembre  
del año dos mil diecinueve.-

**DADO CUENTA:** Por recibido la Carta P. N° 552-2019-EPG-UCV-LN, presentado por el Doctor Carlos Ventura Orbegoso, Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, y, considerando: Que mediante dicho documento solicita otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante JANNIS MAYNELL GONZALES MELENDEZ, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación(Tesis): Cultura Organizacional y su Incidencia en la Productividad en las Fiscalías Especializadas en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar en Lima Norte, a fin de que pueda desarrollar dicho trabajo de investigación antes mencionado en su Institución; por lo que, se **DISPONE:** Remitir copia de la documentación aludida, al Fiscal Superior encargado de la Fiscalía Superior Especializada en Violencia contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de Lima Norte, a fin de hacer de su conocimiento dicho pedido, para que proceda conforme a sus atribuciones. Oficiándose.-

Reg. I.: 17275-2019  
MAYZP/npmt.

 **MARCO ANTONIO YAIPEN ZAPATA**  
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores  
Distrito Fiscal de Lima Norte